

**PERAN KEPEMIMPINAN BAGI PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI  
KASUS : TOKO NUSA SHOES PLAZA PEKALONGAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

ASAL BUKU INI	: Penulis
PENERJIT/HARGA	: -
TGL. PENERIMAAN	: 17 April 2018
NO. KLASIFIKASI	: SK EKOS 18.101 KHA P
NO. INDUK	: 1841101

**USWATUN KHASANAH**  
**NIM. 2013112030**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**

**2017**

## **SURAT PERNYATAAN**

### **KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Uswatun Khasanah

NIM : 2013112030

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Bagi Peningkatan Kinerja

Karyawan dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus :

Toko Nusa Shoes Plaza Pekalongan)

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila sekripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 26 September 2017

Yang Menyatakan



**USWATUN KHASANAH**

**NIM. 2013112030**

## NOTA PEMBIMBING

Siti Aminah Caniago, MSI

Jl. Gajahmada Gg. Branjangan No.58 – Batang

Lampiran : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Uswatun Khasanah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

Nama : **USWATUN KHASANAH**

NIM : **2013112030**

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Peran Kepemimpinan Bagi Peningkatan Kinerja

Karyawan dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus:

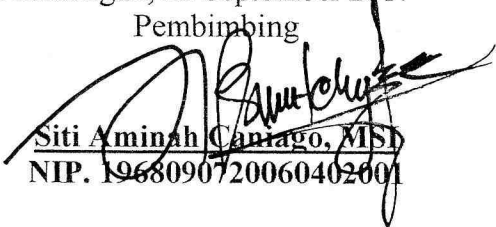
Toko Nusha Shoes Plaza Pekalongan)

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Pekalongan, 26 September 2017  
Pembimbing

  
Siti Aminah Caniago, MSI  
NIP. 1968090720060402001



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan. Tlp.(0285) 412575-412572.Fax 423418

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **USWATUN KHASANAH**

NIM : **2013112030**

Judul : **PERAN KEPEMIMPINAN BAGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS: NUSHA SHOES PLAZA PEKALONGAN)**

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 9 November 2017 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S. E).

Dewan Penguji,

**Penguji I**

**Hj. Rinda Asytuti, M.Si.**  
NIP. 197712062005012002

**Penguji II**

**Agus Fakhрина M.S.I**  
NIP. 197701232003121001

Pekalongan, 18 Desember 2017

Disahkan oleh Dekan,



**Dr. Shinta Dewi R, SH., M.H.**  
NIP. 197502201999032001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	H	ha (dengan titik di bawah)

خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We

هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	`	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	إي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة    ditulis    *mar'atun jamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة    ditulis    *fātimah*

## 4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا    ditulis    *rabbānā*

البر    ditulis    *al-birr*

## 5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

## 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / ` /.

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>



## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, dengan segala hormat dan rasa terima kasih ku persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendo'akan kesuksesan dan memberikan semangat dalam hidupku, khususnya untuk:

1. Almamater tercinta IAIN Pekalongan yang sudah memberikan banyak pengalaman dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama melakukan studi.
2. Ayah dan Ibu tercinta: Bapak Nasrullah dan Ibu Ani Fatussulhah, budhe Siti Nuryatul Jannah S.Pd yang telah memberikan do'a dan dukungan yang selalu mengiringi setiap langkah penulis. Dengan setulus hati selalu berharap agar kebaikan selalu menyertai anak-anaknya, semoga Allah SWT membalas kebaikan beliau.
3. Adiku tercinta M. Agil Khaerunnas, kakak saya Siti Fatchun Nasriyati S.Pdi (Alm), sepupu saya Nining Mukti'ah Zahroh, M. Syaqqif Arsalan terima kasih atas segala dukungan, semangat dan motivasinya.
4. Ibu Siti Aminah Caniago, M.S.I yang selalu memberi bimbingan, arahan dan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen IAIN Pekalongan, Ibu Yeni Sikumbang, dan beserta karyawan Toko Nusha Shoes (Lusi, Defit, Okta, Azimah, Puspa) beribu terima kasih penulis haturkan, karena telah berbagi ilmu pengetahuan dan pengalamannya, semoga membawa manfaat bagi kehidupan di dunia maupun di akhirat dan semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan dan rahmat-Nya.

6. Sahabat-sahabati mahasiswa angkatan 2012, khususnya ekosy kelas A, dan sahabat-sahabat PPL. Terima kasih atas segala dukungan dan kerjasamanya selama kita berproses.
7. Sahabat-sahabati seperjuangan, Lailatul Khasanah, Sanja Fadlilah, Eva Puspita, Nur Azizah, Nur Atiani Avika, Intan Rizqiani, sahabat tim KKN 41 desa Sangubanyu Kec. Bawang Inay, Cici, Wiki, Lina, Sari, Vivi, Izul, Mu'minah, Jalu, Umam, Nabil. Terima kasih penulis sampaikan atas kebersamaan, pengalaman, canda tawa dan dukungan kalian selama penulis melakukan pengabdian serta penulisan skripsi ini.
8. Untuk seluruh civitas akademika IAIN Pekalongan yang telah memberikan pengalaman, pelajaran dan ilmu pengetahuan bagi penulis.

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

**Artinya: *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah (QS. Al Ahzab:21).***

**Kepemimpinan yang sangat baik yang harus kita teladani adalah kepemimpinan Rasulullah Saw, Rasulullah mampu mempengaruhi manusia guna kembali kepada jalan yang benar yaitu menyembah Allah Swt atau mengesakan Allah Swt yang telah menciptakan alam ini beserta isinya**

## ABSTRAK

**Khasanah, Uswatun. 2017.** Peran Kepemimpinan bagi Peningkatan Kinerja Karyawan dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus : Toko Nusa Shoes Plaza Pekalongan). Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing : Siti Aminah Caniago, M.S.I.

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan terhadap pencapaian tujuan dari pembinaan atas tenaga atau orang-orang yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan itu dengan cara mempengaruhi, memotivasi, dan mengendalikannya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatkan kinerja perorangan, maka kemungkinan meningkatkan kinerja perusahaan, karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Bagaimana tipe atau gaya kepemimpinan yang ada di toko Nusa Shoes, dan peran kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan dilihat dari perspektif Ekonomi Islam. Tujuannya untuk mengetahui tipe gaya kepemimpinan yang ada di toko Nusa Shoes dan peran. Kegunaan penelitian secara teoritis untuk memberikan gambaran mengenai Peran Kepemimpinan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan dari Perspektif Ekonomi Islam, khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data, meliputi perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, dan triangulasi. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Peran kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan sangat baik dan bisa meningkatkan kinerja karyawan, karena sudah sesuai dengan kepemimpinan Islam. Dilihat dari segi perspektif ekonomi Islam, kepemimpinan di Toko Nusa Shoes ibu Yeni Sikumbang merupakan pemimpin yang sabar dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Ibu Yeni Sikumbang juga seorang pemimpin menyelesaikan dengan cara musyawarah. Pemimpin di toko Nusa Shoes yaitu menyelesaikan masalah dengan cara tim (musyawarah) beliau memberikan masukan kepada karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi dan memberikan motivasi agar karyawan mengerti akan tugas dan kewajiban mereka. Tipe gaya kepemimpinan yang dimiliki Ibu Yeni Sikumbang yaitu merupakan tipe gaya kepemimpinan paternalisme dan maternalistis yaitu tipe gaya kepemimpinan ini sifatnya terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah, alim, religious. tipe gaya kepemimpinan yang dimiliki bapak Alek yaitu merupakan tipe gaya kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi, pemimpin selalu bermain tunggal, dan pemimpin selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya. Jadi ada sifat menyisihkan dan eksilivisme.

**Kata Kunci :** Peran kepemimpinan, Kepemimpinan dalam perspektif ekonomi Islam, Tipe dan gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya kita panjatkan untuk Allah Tuhan seru sekalian alam. Sholawat dan salam tercurah hanya untuk baginda Muhammad SAW. Berkat rahmat dan ridlo Allah SWT. akhirnya karya tulis ini dapat terselesaikan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: Toko Nusha Shoes Plaza Pekalongan)”.

Penulisan skripsi ini merupakan syarat terakhir yang dibuat guna meraih gelar sarjana strata satu (S1) pada jurusan Ekonomi Syari’ah IAIN Pekalongan. Kelemahan, kekurang telitian, kesempitan dalam berfikir adalah hal-hal yang mengiringi penulis dalam pembuatan skripsi ini, namun syukur Alhamdulillah ada pribadi-pribadi yang luhur, arahan yang terang dan pendampingan yang membenarkan dari semua pihak yang banyak membantu sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu salam ta’dhim dan rasa terima kasih penulis haturkan kepada :

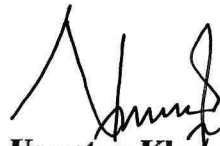
1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyetujui penelitian ini.
3. Agus Fakhрина M.S.I selaku Ketua Jurusan program studi Ekonomi Syariah yang telah menyetujui penelitian ini.

4. Siti Aminah Caniago, M.S.I., selaku Pembimbing Skripsi yang telah berbagi ilmu, membimbing dan membantu penyusunan Skripsi ini.
5. Pihak Toko Nusha Shoes Pekalongan yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dalam skripsi ini.
6. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Bapak, ibu, kakak dan adik yang selalu memberikan do'a dan semangat sehingga terselesainya skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu di sini yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya dengan kerelaan hati dan mengharap ridho Allah SWT semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan umumnya bagi para pemerhati dan pelaksana pendidikan.

Pekalongan, 26 September 2017

Yang Menyatakan,



**Uswatun Khasanah**

**NIM. (2013112030)**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah.....	8
C.Tujuan Penelitian.....	8
D.Manfaat Penelitian.....	9
E.Pembatasan Masalah.....	9
F.Metode Penelitian .....	10

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	10
2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	10
3. Sumber Data.....	11
4. Teknik Pengumpulan Data.....	11
5. Analisis Data.....	13
6. Validitas Data.....	14
G. Sistematika Penulisan.....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>20</b>
A.Landasan Teori.....	20
1. Teori Kepemimpinan.....	20
2. Kepemimpinan dalam pandangan Islam.....	57
3. Kinerja karyawan.....	64
B.Penelitian Terdahulu.....	71
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....</b>	<b>75</b>
A.Gambaran Umum Toko Nusha Shoes.....	75
1. Sejarah berdirinya toko Nusha Shoes.....	75
2. Sistem kerja yang diterapkan di toko Nusha Shoes.....	76
3. Waktu kerja untuk karyawan di toko Nusha Shoes.....	76
4. Visi dan Misi.....	77
5. Struktur Organisasi.....	78



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	82
A. Tipe atau gaya kepemimpinan toko Nusha Shoes Pekalongan .....	82
B. Peran kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan dilihat dari perspektif Ekonomi Islam.....	88
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	97
A. Kesimpulan .....	97
B. Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	101
<b>LAMPIRAN</b> .....	106

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Sifat-sifat Kepemimpinan .....	29

## **DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1. Triangulasi Sumber .....	17
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Toko Nusha Shoes .....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	106
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian .....	107
Lampiran 3 Pedoman Wawancara .....	108
Lampiran 4 Hasil Observasi .....	110
Lampiran 5 Dokumentasi .....	121
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup .....	124



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Besarnya modal atau hasil produksi yang tinggi bukanlah hal yang membuat suatu perusahaan dapat berkembang, tetapi faktor sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu memajukan perusahaan baik yang memimpin perusahaan maupun yang dipimpin dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan kinerja pegawai lebih produktif secara efektif dan efisien. Dalam suatu perusahaan, masalah kepegawaian sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja.<sup>1</sup>

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan terhadap pencapaian tujuan dari pembinaan atas tenaga atau orang-orang yang terlibat dalam

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cetakan kedelapan, 2008), hlm. 1.

proses pencapaian tujuan itu dengan cara mempengaruhi, memotivasi, dan mengendalikannya.<sup>2</sup> Karena itu kepemimpinan sebenarnya merupakan proses yang mempunyai maksud yang didasari nilai – nilai. Secara garis besar nilai – nilai itu adalah :

1. Menciptakan lingkungan yang mendukung/suportif dimana orang dapat tumbuh, berkembang dan hidup dengan aman dengan sesama.
2. Menciptakan keseleraan dengan alam dan sesama anggota sehingga dengan demikian menyediakan kesinambungan bagi generasi – generasi yang akan datang.
3. Menciptakan komunitas yang saling peduli dan berbagi tanggung jawab, dimana setiap orang mempunyai arti dan kesejahteraan serta martabat masing – masing orang dihargai dan didukung.

Pemimpin adalah seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah uswatun khasanah. Dengan jiwa pemimpin sosial pemimpin akan dapat mengamati dan melakukan pendekatan yang manusiawi terhadap kelompoknya. Dengan kecakapan berfikir yang tajam, pemimpin diharapkan dapat merenungkan setiap permasalahan yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan.

Kepemimpinan Islam memberikan prospek yang cerah bagi kelangsungan hidup manusia di Era Globalisasi sekarang ini yang sarat dengan krisis kepemimpinannya dan dekadensi moral akibat ulah-ulah para

---

<sup>2</sup> Monier, *Kepemimpinan Kerja Peranan, Teknik Dan Keberhasilannya*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hlm. 235.

penguasa yang tidak bertanggung jawab. Dan perlu difahami pula bahwasannya seseorang dikatakan sebagai pemimpin manakala ia benar-benar beriman dan bertaqwa kepada Allah swt, dan inilah yang membedakan antara kepemimpinan dalam Islam dan kepemimpinan menurut teori orang-orang barat. Seorang pemimpin dalam Islam itu tidak boleh terlepas ciri-ciri berikut ini sebagai pedoman dalam memilih calon pemimpin masa depan:

- 1) **Setia**; Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.
- 2) **Tujuan**; Pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
- 3) **Berpegang pada Syariat dan Akhlak Islam**; Pemimpin terikat dengan peraturan Islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.
- 4) **Pengemban Amanah**; Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Al - Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.<sup>3</sup>

Seorang pemimpin tidak hanya dituntut cakup mendekati cita-cita menjadi kenyataan dengan didukung fasilitas baik berupa pengetahuan dan

---

<sup>3</sup> Hakim Lukman, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.207-212.

sumber daya manusia, teknologi, tetapi seorang pemimpin harus memiliki seni memimpin, kemampuan untuk mengelola situasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin yang baik bukanlah komandan yang selalu mengatur, membentuk dan selalu menyuruh pada bawahannya, melainkan pemimpin yang baik selalu bisa mempengaruhi orang lain dan bisa berkomunikasi melalui perasaan serta mampu menanamkan nilai-nilai kepada anak buahnya. Dengan pemahaman akan tugas yang diemban dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan memberikan bimbingan dan motivasi, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja kerja merupakan kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatkan kinerja perorangan, maka kemungkinan meningkatkan kinerja perusahaan, karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dalam perusahaan atau organisasi yang maju, seorang pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri melainkan dia dibantu oleh team (karyawan). Untuk menggerakkan team (karyawan) ini pemimpin perlu mengetahui cara bagaimana menggerakkan banyak kemampuan menjadi satu tujuan yang



mengarah pada tujuan organisasi.<sup>4</sup> Dengan demikian diperlukan sosok seorang pemimpin yang memiliki kelebihan segala aspek kepribadian dalam memimpin. Dengan kata lain bahwa seorang pemimpin haruslah bermoral.<sup>5</sup>

Kepemimpinan dilakukan untuk memberikan perintah maupun pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Pemberian perintah dan pengawasan dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin yang dapat menimbulkan semangat pada diri karyawan, sehingga karyawan merasa aman dengan kepemimpinan yang ada, maka karyawan bersemangat dan akhirnya karyawan dapat bekerja secara maksimal. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu.<sup>6</sup>

Dalam kepemimpinan di Toko Nusha Shoes merupakan pemimpin yang sabar dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Beliau mengatasi masalah dengan cara musyawarah. Musyawarah, yaitu prinsip pertama dalam kepemimpinan Islam, Al-Qur'an menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau dengan orang yang dapat memberikan

---

<sup>4</sup> Imam Suprayono, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 183-184.

<sup>5</sup> Imam Suparyono, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*,..... hlm.258.

<sup>6</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 9.

pandangan baik. Pemimpin di toko Nusha Shoes yaitu menyelesaikan masalah dengan cara tim (musyawarah) beliau memberikan masukan kepada karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi dan memberikan motivasi agar karyawan mengerti akan tugas dan kewajiban mereka.<sup>7</sup>

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana peran kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan dalam prespektif ekonomi Islam pada toko Nusha Shoes Pekalongan. Dalam hal ini, kepemimpinan yang diterapkan ibu Yeni Sikumbang selaku pemimpin pada Toko Nusha Shoes Pekalongan, yakni menerapkan sikap yang tegas, disiplin, sesuai dengan syariah islam, namun tetap dengan lingkungan kerja yang nyaman, kekeluargaan, serta menganggap karyawannya sebagai mitra kerja bukan bawahan. Disini saya akan menjelaskan tentang bagaimana tipe atau gaya kepemimpinan yang ada di toko Nusha Shoes dan bagaimana peran pemimpin bagi peningkatan kinerja karyawan dari perspektif ekonomi Islam.

Pemilik toko Nusha Shoes Plaza Pekalongan yaitu Bapak Alek dan Ibu Yeni Sikumbang, mereka sepasang suami istri yang berasal dari Padang. Saya akan menjelaskan sifat pemimpin yang diterapkan Ibu Yeni Sikumbang dan Bapak Alek selaku pemimpin di Toko Nusha Shoes. Sikap pemimpin terhadap karyawan yang diterapkan oleh pemimpin Toko Nusha Shoes yaitu Ibu Yeni Sikumbang mempunyai sifat yang baik pada karyawannya, kalau ada customer dalam keadaan toko yang ramai beliau mau membantu karyawannya melayani customer tersebut. Sedangkan sikap

---

<sup>7</sup> Yeni Sikumbang, Pemilik Toko Nusha Shoes Pekalongan, (Pemimpin), Wawancara Pribadi, Pekalongan 2 Juni 2017.

pemimpin yang diterapkan oleh Bapak Alek, beliau memperlakukan karyawannya dengan cara tidak baik dan semena-mena terhadap karyawannya, kalau ada masalah tidak pernah dibicarakan dengan baik secara pribadi, namun beliau membentak karyawannya dimanapun karyawan itu memperlakukan kesalahan<sup>8</sup>.

Seharusnya sebagai pemimpin yang baik tidak melakukan kekerasan atau memperlakukan karyawannya dengan cara yang tidak baik. Pemimpin yang mempunyai sifat tersebut dan memperlakukan karyawannya dengan cara tidak baik maka karyawan yang berada di Toko Nusha Shoes merasa tidak nyaman dan banyak yang mengundurkan diri. Seharusnya pemimpin juga harus bisa membaca pikiran atau keinginan para karyawannya, sebagai pemimpin juga harus sering berkomunikasi langsung dengan para karyawannya sehingga tidak terjadi *miss communication*, dengan begitu atasan dapat mengetahui bagaimana sifat dan keinginan para karyawannya tersebut.

Omset yang dihasilkan di toko Nusha Shoes ketika dalam keadaan sepi dalam sehari mendapatkan omset sekitar ± Rp. 2.000.000,- dan ketika toko dalam keadaan ramai omset yang dihasilkan dalam seharinya sekitar ± Rp.5.000.000,-. Target yang harus dihasilkan dalam penjualan sepatu sekitar Rp.6.000.000,- ketika dalam sehari karyawan bisa menghasilkan omset sesuai target maka karyawan akan diberi bonus sekitar Rp.5000 bagi yang bekerja sif, dan karyawan yang lembur akan mendapatkan bonus

---

<sup>8</sup> Laksana Defit Amalia, Karyawan Nusha Shoes Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan 10 Juni 2017.

Rp.10.000,- bonus tersebut langsung dibayar dimuka<sup>9</sup>. Peneliti tertarik untuk meneliti di toko Nusa shoes karna ingin mengetahui lebih dalam penyebab karyawan tidak suka atas kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Toko Nusha Shoes, apakah peran kepemimpinan bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunnnya semangat para karyawan yang ada di Toko Nusa Shoes tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin menulis skripsi yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus : Toko Nusa Shoes Plaza Pekalongan)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tipe atau gaya kepemimpinan yang ada di toko Nusa Shoes?
2. Bagaimana peran kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan dilihat dari perspektif Ekonomi Islam?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui tipe atau gaya kepemimpinan yang ada di toko Nusa Shoes.

---

<sup>9</sup> Yeni Sikumbang, Pemilik Toko Nusha Shoes Pekalongan, (Pemimpin), Wawancara Pribadi, Pekalongan 2 Juni 2017.

- b. Untuk mengetahui peran kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan dilihat dari Perspektif Ekonomi Islam.

#### **D. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Peran Kepemimpinan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus : Toko Nusa Shoes Plaza Pekalongan), khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna bagi pihak – pihak sebagai berikut :

1. Bagi pemimpin, sebagai masukan dan evaluasi penyempurnaan dan perbaikan tipe atau gaya kepemimpinannya lebih baik dan mengembangkan kualitas kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan, sebagai masukan dan evaluasi penyempurnaan dan perbaikan kinerjanya.

#### **E. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, agar tidak meluas dan dapat mencapai fokus yang diharapkan, maka penulis perlu membuat batasan. Batasan yang dimaksud dalam penulisan ini adalah bahwa data yang diambil dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan bagi peningkatan kinerja di Toko Nusa Shoes Plaza Pekalongan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kasus.

#### ***Jenis penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah penelitian lapangan (field research), karena guna mendapatkan hasil yang akurat dan pasti, dimana peneliti ikut tinggal, bergaul dan melakukan kegiatan sosial lainnya demi mendapatkan kesimpulan dan hasil yang sesuai dari apa yang ada di lapangan.

*Informan* yang dijadikan *sample* dalam penelitian ini yakni karyawan toko Nusa Shoes. Teknik pengambilan *Informan* di Toko Nusa Shoes Jumlah karyawan semuanya ada 7 orang maka dari itu peneliti akan mengambil 5 orang untuk dijadikan informan.

### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kios lantai dasar Hypermart Jl. Nusantara No. 5, Pekalongan Timur, Jawa Tengah. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan dari bulan Januari sampai bulan Juni 2016.

### 3. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara kepada responden, wawancara kepada karyawan toko Nusha Shoes. Dengan ketentuan karyawan yang sudah bekerja selama kurang lebih satu tahun, dengan jumlah populasi 5 karyawan yang sudah bekerja lama di toko Nusha Shoes dan kepemimpinan itu sendiri yang dilakukan melalui wawancara. Wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara secara mendalam yang bertujuan menggali informasi yang sifatnya mendalam dan membandingkan antara beberapa karyawan dengan pemimpin itu sendiri. Dalam penelitian ini, penyusun mengambil data dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni pengambilan *sample* dengan tujuan tertentu.
- b. Data Sekunder sumber data yang diperoleh dari literatur yang relevan dari tema penelitian yaitu, buku, jurnal, maupun artikel yang berkaitan dengan ekonomi islam.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjangkau data penelitian.

Metode yang digunakan penyusun dalam melakukan pengumpulan data penelitian yakni sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Metode pengamatan merupakan pengumpulan data dengan turun lapangan atau mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda, waktu, peristiwa, dan tujuan. Pada penelitian ini penulis melakukan observasi pada 5 karyawan dan kepemimpinan yang ada di toko Nusa Shoes.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara Adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data dan menjangkau informasi melalui verbal atau lisan dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui tetapi juga bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa kini dan juga masa mendatang. Dalam hal ini subjek penelitian adalah kepemimpinan dari toko Nusa Shoes. Kepada karyawan dan kepemimpinan penulis akan menggali data melalui wawancara secara mendalam. Metode wawancara yang digunakan penyusun yakni wawancara terstruktur. Penyusun menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Dengan wawancara terstruktur ini setiap informan diberi pertanyaan yang sama, dan penyusun mencatatnya.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan kegiatan mencari data yakni dengan cara mempelajari buku-buku atau karya-karya seseorang



terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Dalam hal ini berupa buku tentang yang berkaitan dengan kepemimpinan, tipe dan gaya kepemimpinan dalam Ekonomi Islam.<sup>10</sup>

## **5. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan.

### **a. Analisis sebelum di lapangan**

Penelitian Kualitatif telah melakukan analisis data sebelum penelitian memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan.

### **b. Analisis Lapangan**

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah di analisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

---

<sup>10</sup> Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm.41.

### c. Conclusion Drawing/verification

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>11</sup>

## 6. Validitas Data

Menurut Arikunto validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan atau kesahihan sebuah instrumen. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu data dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan antar data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya.

Ada dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 89

penelitian dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai, sedangkan validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji credibility (validitas interbal), transferbility (validitas eksternal), dependability (reabilitas), dan confirmability (obyektivitas).<sup>12</sup> Peneliti ini menggunakan uji kredibilitas triangulasi.

Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan (*kredibilitas/validitas*) dan konsistensi (*reliabilitas*) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data di lapangan. Triangulasi menurut Mantja dapat juga digunakan untuk memantapkan konsistensi metode silang, seperti pengamatan dan wawancara atau penggunaan metode yang sama, seperti wawancara dengan beberapa informan. Kredibilitas (*validitas*) analisis lapangan dapat juga diperbaiki melalui triangulasi. Triangulasi merupakan teknik keabsahan data.

Menurut Bachri dengan cara menguji informasi dengan mengumpulkan data melalui metode berbeda, oleh kelompok berbeda dan dalam populasi (informan) berbeda, penemuan mungkin memperlihatkan bukti penetapan lintas data, mengurangi dampaknya dari penyimpangan potensial yang bisa terjadi dalam satu penelitian

---

<sup>12</sup><http://manusiapinggiran.blogspot.co.id/2014/11/validitas-analisis-pengumpulan-data.html>

tunggal. Triangulasi bisa menjawab pertanyaan terhadap kelompok risiko, keefektifan, kebijakan, dan perencanaan anggaran, dan status epidemik dalam suatu lingkungan berubah. Triangulasi menyediakan satu perangkat kuat ketika satu respons cepat diperlukan, atau ketika data ada untuk menjawab satu pertanyaan spesifik. Triangulasi bukan bertujuan mencari kebenaran, tetapi meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data fakta yang dimilikinya.<sup>13</sup>

Untuk memperoleh data yang absah peneliti harus mencari sumber-sumber yang akurat. Peneliti membandingkan dari beberapa konsep Islam dengan data dari hasil pengamatan di toko Nusa Shoes Pekalongan. Hasil pengamatan tersebut didapat dari wawancara dengan pemilik toko (pemimpin) dan karyawan di toko Nusa Shoes Pekalongan.<sup>14</sup>

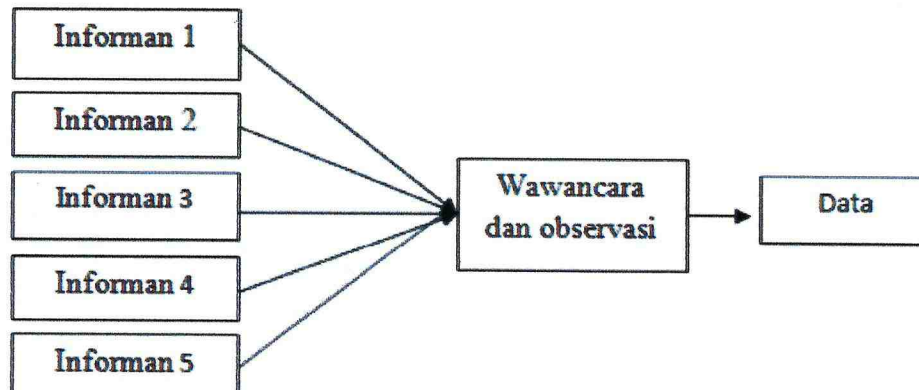
---

<sup>13</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm.218-219.

<sup>14</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarva. 1998). hlm.178

Gambar 1.1

## Triangulasi Sumber



Sumber: Lexy J. Moleong

**Keterangan :**

Disini maksud dari informan adalah karyawan. Karyawan yang sudah bekerja selama kurang lebih satu tahun akan dijadikan sebagai sampel, karyawan yang bekerja selama kurang lebih satu tahun ada 5 orang. Jadi peneliti mengambil 5 karyawan tersebut sebagai sampel untuk diwawancara kemudian hasil dari informan 1 sampai dengan informan 5 peneliti membandingkan dan kemudian dijadikan sebagai data.

**G. Sistematika Penulisan**

Sebagaimana gambaran masalah yang akan mempermudah dalam pembahasan, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab dan pada setiap bab terdiri dari sub bab. Dan di antara sub bab yang satu dengan yang lain saling terkait dan berkesinambungan, saling mendukung dan

menunjang. Sehingga pembahasan bab merupakan rangkaian pembahasan berikutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat landasan teori serta berbagai penelitian yang relevan.

**BAB III : GAMBARAN UMUM OBYEK PERUSAHAAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi di Toko Nusa Shoes Pekalongan

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari pembahasan data yang diperoleh dari hasil wawancara dari observasi di Toko Nusa Shoes Pekalongan.

**BAB V : PENUTUP**

Penutup berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan temuan pembahasan yang merupakan jawaban dari rumusan. Sedangkan saran merupakan himbauan kepada pembaca atau instansi terkait agar saran yang dipaparkan

dapat memberikan pengetahuan dan manfaat serta dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah dibahas dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan secara komperhensif dari pada skripsi sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan dilihat dari perspektif Ekonomi Islam yaitu ketika Ibu Yeni Sikumbang memperlakukan karyawannya dengan cara baik, dan selalu menganggap karyawannya seperti anak sendiri. Dalam penyelesaian masalah juga selalu berbicara baik-baik dengan karyawannya dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan. Dan diselesaikan dengan cara musyawarah, dan sudah sesuai dengan syari'at Islam yang telah dicontohkan oleh Rasulullah S.AW. Disitulah para karyawan merasa aman dalam kepemimpinan Ibu Yeni Sikumbang, walaupun selalu berbeda pendapat dengan suaminya tetapi ibu Yeni Sikumbang selalu berusaha membuat suasana yang keruh menjadi tenang dan nyaman. Ibu Yeni Sikumbang tidak pernah membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya semua sama rata. Seorang pemimpin yang tegas, adil, disiplin bisa membawa dampak baik buat karyawannya agar bekerja lebih giat dan semangat dalam setiap motivasi yang ibu Yeni Sikumbang berikan.



2. Seorang pemimpin yang baik bukanlah komandan yang selalu mengatur, membentuk dan selalu menyuruh pada bawahannya, melainkan pemimpin yang baik selalu bisa mempengaruhi orang lain dan bisa berkomunikasi melalui perasaan serta mampu menanamkan nilai-nilai kepada anak buahnya. Dengan pemahaman akan tugas yang diemban dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan memberikan bimbingan dan motivasi, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Kinerja kerja merupakan kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatkan kinerja perorangan, maka kemungkinan meningkatkan kinerja perusahaan, karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.
4. Dilihat dari segi perspektif ekonomi Islam melihat arti kepemimpinan sendiri menurut buku ekonomi Islam bahwa kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah uswatun khasanah. Dalam kepemimpinan di Toko Nusha Shoes merupakan pemimpin yang sabar dan mampu

menyelesaikan masalah dengan baik. Beliau juga seorang pemimpin menyelesaikan dengan cara musyawarah. Musyawarah, yaitu prinsip pertama dalam kepemimpinan Islam, Al-Qur'an menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau dengan orang yang dapat memberikan pandangan baik. Pemimpin di toko Nusha Shoes yaitu menyelesaikan masalah dengan cara tim (musyawarah) beliau memberikan masukan kepada karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi dan memberikan motivasi agar karyawan mengerti akan tugas dan kewajiban mereka.

5. Dari banyaknya tipe gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan maka tipe gaya kepemimpinan yang dimiliki Ibu Yeni Sikumbang yaitu merupakan tipe gaya kepemimpinan paternalisme dan maternalistis yaitu tipe gaya kepemimpinan ini sifatnya terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah, alim, religious. Tipe kepemimpinan yang kebapakan, yang menganggap bahwa bawahannya sebagai anak sendiri yang melindungi, selalu bersikap mengetahui keinginan dan mengerti keinginan bawahannya.
6. Kemudian tipe gaya kepemimpinan yang dimiliki bapak Alek yaitu merupakan tipe gaya kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi, pemimpin selalu bermain tunggal, dan pemimpin selalu

berdiri jauh dari anggota kelompoknya. Jadi ada sifat menyisihkan dan eksklusivisme.

## **B. Saran**

Hal-hal yang masih harus diperhatikan dalam mengatasi permasalahan yang timbul didalam kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada toko Nusha Shoes yaitu:

1. Pemimpin harus membaaur dengan karyawan agar mengerti akan keinginan karyawan.
2. Pemimpin seharusnya bisa lebih menghargai kerja keras yang telah dilakukan karyawan.
3. Pemimpin harus bisa bersyukur atas rizqi yang sudah diberikan kepada Allah, karena tidak setiap harinya omset toko selalu ramai akan pembeli.
4. Pemimpin harus bisa bersikap adil terhadap karyawan satu dengan karyawan lainnya.
5. Dalam penyelesaian masalah pemimpin harus bisa menyelesaikan masalah dengan cara bermusyawarah, jangan membentak dan bertindak semena-mena terhadap karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cetakan kedelapan
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. Ke-3, Bandung: PT Refika Aditama.
- AS Monier, 1998, *Kepemimpinan Kerja Peranan, Teknik Dan Keberhasilannya*, Jakarta: Bina Aksara
- Aunur Rohim fakih, dkk, *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: Arruz Media
- Baharuddin, 2012, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Arruz Media
- Departemen Agama Republik Indonesia, 1989, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Toha Putra Semarang.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fakih Rohim Aunur, dkk, 2001, *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: Arruz Media
- Gary Yulk, 1998, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Prenhalindo
- Gary Yulk, 2010 *Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta: PT Indeks
- Hadari Nawawi, 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hakim Lukman, 2012, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga
- Imam Gunawan, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara

- Imam Suprayono, 2010, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, Malang: UIN Maliki Press
- J. Winardi, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- Kartini Kartono, 1998, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- K. Wardana, Ni Wayan Mujiati, dan Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Lexy J. Moleong, 1998, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah Thoha, 1995, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Moheriono, 2012 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Patimah Siti, 2015, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Rivi, Veithzal & Dedy Mulyadi, 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 3*, Jakarta: PT Raja Wali Press
- Saefullah, 2012, *manajemen pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia
- Sentot Imam Wahjono, 2010, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono, 2014, *Memahami Penelitian kualitatif*, Bandung: Alfabeta

Suwartono, 2014, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* Yogyakarta: CV Andi

Offset

T Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,

Yogyakarta: BPFÉ.

Thariq M. As-Suwaidan, 2005, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, (Jakarta:

Gema Insani

Toto Tasmara, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, 2009, *Islamic leadership Membangun*

*superleadership melalui kecerdasan*, Jakarta: Bumi Aksara

Wadiyah mia lasmi, 2016, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, edisi ke-empat, Jakarta: PT Raja

Grafindo Persada.

Wuradji, 2008, *The Education Leadership Kepemimpinan Transformasional*,

Yogyakarta: Gama Media,

## INTERNET

<http://manusiapinggiran.blogspot.co.id/2014/11/validitas-analisis-pengumpulan-data.html>

<http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2009/03/pengertian-pemimpin-dalam-bahasa.html>, diakses pada tanggal 30 Mei 2012, pukul 10.49.

[http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/chapter\\_ii/05310105-zanuar-m.ps](http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/chapter_ii/05310105-zanuar-m.ps), diakses pada tanggal 6 Oktober 2012, pukul 10.44.

### **Skripsi, Jurnal, Laporan Penelitian, dan Dokumen**

Anak Agung Wiranata (2011) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi)*. Jurnal ilmiah teknik sipil Vol. 15, No. 2 Juli 2011

A Suddin dan Sudarman. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta* vol 4, No 1

Baihaqi, Muhammad Fauzan And Suharnomo. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta )*. Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro.

Imam Fauzi , 7350406537 (2011) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.

Windy Yuliana, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KOSPIN JASA Syariah Pekalongan*, (Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah, STAIN Pekalongan).

### **Wawancara/Interview**

Azimah, Karyawan BMT Istiqlal Pekalongan , Wawancara Pribadi,  
Pekalongan 17 Juni 2017

Laksana Defit Amalia, Karyawan Nusha Shoes Pekalongan, Wawancara Pribadi,

**Pekalongan 10 Juni 2017.**

**Lusi, Karyawan Nusha Shoes Pekalongan , Wawancara Pribadi, Pekalongan 20  
Juni 2017.**

**Puspa, Karyawan Nusha Shoes Pekalongan (bagian pemasaran), Wawancara  
Pribadi, Pekalongan 19 Juni 2017.**

**Rizqi Oktavia Akhada, Karyawan Nusha Shoes Pekalongan (bagian keuangan),  
Wawancara Pribadi, Pekalongan 6 juni 2017**

**Yeni Sikumbang, Pemilik Toko Nusha Shoes Pekalongan, (Pemimpin),  
Wawancara Pribadi, Pekalongan 2 Juni 2017.**



**Lampiran 1 : Surat Permohonan Ijin Penelitian**

**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Kusumabangsa No. 09 Teip (0285) 412575 – Faks. (0285) 423418,

Nomor : B-142/In.30/M.6/PP.00.9/05/2017  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

6 Juni 2017

Kepada Yth,  
Pemilik Toko Nusa Shoes Plaza Pekalongan  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Uswatun Khasanah  
NIM : 2013112030

adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Mahasiswa Sebagaimana tersebut diatas akan melakukan penelitian di lembaga/wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna keperluan menyusun skripsi dengan judul: "Peran Kepemimpinan bagi Peningkatan Kinerja Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus : Toko Nusa Shoes Plaza Pekalongan)"

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut. Demikian atas kebijaksanaan, izin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

A.n Dekan  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

  
**Agus Fakhriana, M.S.I.**  
NIP. 197701232003121001

**Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian****SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini pemimpin toko Nusha Shoes menerangkan bahwa:

Nama : Uswatun Khasanah

Nim : 2013112030

Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN BAGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS : TOKO NUSA SHOES PLAZA PEKALONGAN)

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya. Bahwa sudah melaksanakan penelitian di Toko Nusha Shoes.

Pekalongan, 3 Juni 2017

Pemimpin



Yeni Sikumbang

**Lampiran3 : Pedoman Wawancara****INTERVIEW GUIDE****A. (Bagian Kepemimpinan)**

1. Sejak tahun berapa toko Nusha Shoes di dirikan?
2. Bagaimana sejarah toko Nusha Shoes?
3. Berapakah jumlah karyawan yang bekerja di Toko Nusha Shoes tersebut?
4. Apakah di toko Nusha Shoes mempunyai Struktur Organisasi?
5. Visi dan Misi apa yang diterapkan pada Toko Nusha Shoes?
6. Bagaimana sistem kerja yang ada di toko Nusha Shoes?
7. Sebutkan kepribadian yang anda miliki yang mencerminkan kemampuan memimpin?
8. Apa yang paling menjadi tantangan bagi seorang pemimpin ?
9. Apakah anda membutuhkan pengawas dalam bekerja ?
10. Apakah orang yang anda beri amanah untuk mengawasi karyawan memiliki sifat kepemimpinan yang sama seperti anda?
11. Apakah anda pernah menanyakan kepada karyawan tentang keluhan yang dihadapi selama berada dalam pengawasan suami anda?
12. Bagaimana cara anda memberikan teguran atau mendisiplinkan bawahan anda ?
13. Seandainya ada bawahan anda yang melanggar aturan perusahaan, bagaimana anda menghadapinya ?

## INTERVIEW GUIDE

### B. (Karyawan)

1. Apakah anda mengetahui sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?
2. Apakah anda mematuhi sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?
3. Atasan seperti apa yang menurut anda tidak adil ?
4. Bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya?
5. Apakah ada orang yang diamanati pemimpin untuk mengawasi para karyawan?
6. Apakah pengawas memiliki sifat yang sama dengan pemimpin yang sebenarnya?
7. Bagaimana tipe dan gaya kepemimpinan yang ada di Toko Nusha Shoes?
8. Bagaimana cara pemimpin anda menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan ? contohnya ?
9. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, dan bagaimana pemimpin memberikan teguran kepada anda?
10. Atasan seperti apa yang anda harapkan?

**Lampiran 4 : Transkrip Wawancara**

**INTERVIEW GUIDE**

**GUIDE 1: Yeni Sikumbang (Pemimpin), 3 Juni 2017**

1. Sejak tahun berapa toko Nusha Shoes di dirikan?

Jawaban: berdiri sejak tahun 1998-sekarang.

2. Bagaimana sejarah toko Nusha Shoes?

Jawaban: toko Nusha Shoes didirikan atas usaha kekeluargaan, makanya dinamakan toko Nusha Shoes. Saya mendapatkan bagian usaha di daerah pekalongan, makanya saya mengembangkan usaha toko Nusha Shoes di plaza Pekalongan.

3. Berapakah jumlah karyawan yang bekerja di Toko Nusha Shoes tersebut?

Jawaban: karyawan saya sebanyak 7 orang.

4. Apakah di toko Nusha Shoes mempunyai Struktur Organisasi?

Jawaban : ya mempunyai.

5. Visi dan Misi apa yang diterapkan pada Toko Nusha Shoes?

Jawaban:

Visi: menjadi toko Nusha Shoes yang besar yang terpandang, menguntungkan dan memiliki peran dominan dalam bisnis sepatu ini.

Misi:

- Menghasilkan laba yang pantas untuk mendukung pengembangan usaha.
- Memproduksi berbagai jenis model sepatu yang terkait dengan keinginan para konsumen dengan mutu, harga dan kualitas yang

berdaya saing tinggi melalui pengelolaan yang profesional demi kepuasan pelanggan.

- Menjalin kemitraan kerjasama dengan pemasok dan penyalur yang saling menguntungkan.
- Menjadi pengusaha sepatu yang sukses.

6. Bagaimana sistem kerja yang ada di toko Nusha Shoes?

Jawaban: saya menerapkan sistem kerja di toko Nusha Shoes yaitu tidak boleh bermain hp pada saat jam kerja, harus melayani customer dengan cara ramah, harus tanggung jawab akan tugasnya, berangkat tepat waktu tidak boleh terlambat.

7. Sebutkan kepribadian yang anda miliki yang mencerminkan kemampuan memimpin?

Jawaban: tidak ada yang istimewa dengan cara saya memimpin, semuanya sama dan saya menjalankan semua ini dengan cara pendekatan antar sesama individu, dan dijalani dengan rasa kekeluargaan. Saya tidak pernah mengistimewakan/pilih kasih antar karyawan, karena kebanyakan karyawan saya orang yang butuh dan ada yang kurang mampu. Dan saya berusaha untuk menuntun dan memberikan motivasi kepada mereka agar tidak minder. Saya menjauhkan rasa su'udzon terhadap karyawan, saya berusaha percaya dengan karyawan akan tanggung jawab mereka atas pekerjaannya. Saya berusaha menjadi pemimpin yang baik agar karyawan saya nyaman dengan akan kepemimpinan saya.

8. Apa yang paling menjadi tantangan bagi seorang pemimpin ?

Jawaban: ketika karyawan mengeluh akan kepemimpinan dari suami saya, ketika barang datang dan selalu mengeluh capek, ketika karyawan bekerja dengan seseuka hati dan malas-malasan, ada karyawan yang mengundurkan diri disitu saya merasa tertekan dan bertanya apakah saya ada salah atas perlakuan saya kepada karyawan. Tapi dilain sisi saya berusaha sebaik mungkin agar para karyawan lainnya tidak terpengaruh akan hal buruk tersebut.

9. Apakah anda membutuhkan pengawas dalam bekerja ?

Jawaban: ya sangat butuh, karena saya tidak sepenuhnya bisa datang ke toko dan mengecek keadaan yang terjadi di toko. Saya memerintahkan salah satu karyawan sebagai supervisor, untuk mengawasi para karyawan lainnya ketika saya tidak berada di toko tersebut.

10. Apakah anda dengan suami anda memiliki sifat kepemimpinan yang sama?

Jawaban: saya dengan suami saya memiliki sifat yang berbeda, dan mungkin karna orang perempuan mempunyai perasaan dan berfikirnya pakai hati bukan secara logika, kalau laki-laki kebanyakan berfikirnya pakai logika. Jadi kepemimpinan saya dengan suami saya sangat berbeda. Tapi di lain sisi saya sering memberi masukan kepada suami saya agar memperlakukan karyawannya secara baik agar karyawannya betah dan nyaman ketika berada dalam kepemimpinan beliau.

11. Apakah anda pernah menanyakan kepada karyawan tentang keluhan yang dihadapi selama berada dalam kepemimpinan suami anda?

Jawaban : saya sering mendapatkan keluhan para karyawan saya tentang kepemimpinan suami saya, mereka merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan beliau yang terlalu keras dalam memberikan teguran kepada karyawan, tetapi saya berusaha untuk menjadi penengah agar kesalahan fahaman tersebut membuat karyawan saya tetap betah dalam bekerja, merasa nyaman, dan memberikan motivasi agar karyawan saya tidak trauma akan teguran keras dari suami saya.

12. Bagaimana cara anda memberikan teguran atau mendisiplinkan bawahan anda ?

Jawaban: pada saat karyawan membuat kesalahan saya menegurnya dengan cara berbicara baik-baik, karena setiap manusia mempunyai sifat yang berbeda-beda, saya berusaha agar karyawan tersebut tidak mempunyai rasa benci terhadap saya dan karyawan tersebut agar mengerti bahwa perilaku dirinya tersebut itu salah.

13. Seandainya ada bawahan anda yang melanggar aturan perusahaan, bagaimana anda menghadapinya ?

Jawaban: ketika karyawan saya melakukan kesalahan saya berusaha agar tetap tenang dan tidak emosi menghadapi kesalahan yang dilakukan para karyawan. Saya juga berusaha tegas akan peraturan yang sudah ada, saya sekali mengingatkan jikalau karyawan tersebut bisa memperbaiki kesalahannya dengan baik dan berbicara halus dari hati ke hati agar



karyawan tersebut tidak takut. Jikalau karyawan tersebut melanggar kesalahan yang sama saya akan melakukan tindakan yang sangat tegas dan bijak.

**GUIDE 2: Rizqi Oktavia Akhada (Karyawan), 6 juni 2017**

1. Apakah anda mengetahui sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: iya saya mengetahui.

2. Apakah anda mematuhi sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: iya saya mematuhi.

3. Atasan seperti apa yang menurut anda tidak adil ?

Jawab: tidak memberikan hak karyawan.

4. Bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya?

Jawab: selalu menekan karyawannya agar memnuhi omset.

5. Apakah ada orang yang diamanati pemimpin untuk mengawasi para karyawan?

Jawab: ada.

6. Apakah pengawas memiliki sifat yang sama dengan pemimpin yang sebenarnya?

Lebih keras, selalu menekan karyawan.

7. Bagaimana tipe dan gaya kepemimpinan yang ada di Toko Nusha Shoes?

Jawab: tegas, disiplin, kharismatik.

8. Bagaimana cara pemimpin anda menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan ?

Jawab: kalau ada masalah yang menurut atasan sifatnya kurang berkenan dihati maka karyawan tersebut langsung dikeluarkan dari kerjaan.

9. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, dan bagaimana pemimpin memberikan teguran kepada anda?

Jawab: pernah, ketika saya melakukan kesalahan maka atasan menegurnya dengan cara berbicara baik-baik.

10. Atasan seperti apa yang anda harapkan?

Jawab: baik hati, tidak cerewet, tidak sombong, tidak perhitungan dengan karyawan.

### **GUIDE 3: Azimah (Karyawan), 17 Juni 2017**

1. Apakah anda mengetahui sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: iya.

2. Apakah anda mematuhi sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: kadang-kadang.

3. Atasan seperti apa yang menurut anda tidak adil ?

Jawab: cara memperlakukan atasan kepada bawahan yaitu pilih kasih.

4. Bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya?

Jawab: keras, apabila karyawan melakukan kesalahan menegurnya didepan umum.

5. Apakah ada orang yang diamanati pemimpin untuk mengawasi para karyawan?

Jawab: ada.

6. Apakah pengawas memiliki sifat yang sama dengan pemimpin yang sebenarnya?

Jawab: tidak, kalau pengawas bisa menghargai karyawan, sedangkan atasan tidak bisa menghargai karyawan.

7. Bagaimana tipe dan gaya kepemimpinan yang ada di Toko Nusha Shoes?

Jawab: keras, tegas, disiplin.

8. Bagaimana cara pemimpin anda menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan ?

Jawab: ketika menyelesaikan masalah pemimpin menegurnya secara tim.

9. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, dan bagaimana pemimpin memberikan teguran kepada anda?

Jawab: pernah, berbicara baik-baik dan memberikan motivasi/masukan agar tidak melakukan kesalahan.

10. Atasan seperti apa yang anda harapkan?

Jawab: semoga pemimpin bisa lebih menghargai karyawannya atas kerja keras dan usaha yang dilakukan karyawan.

#### **GUIDE 4: Laksana Defit Amalia (karyawan), 10 Juni 2017**

1. Apakah anda mengetahui sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: ya, saya mengetahui.

2. Apakah anda mematuhi sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: kadang-kadang memenuhi.

3. Atasan seperti apa yang menurut anda tidak adil ?

Jawab: pilih kasih.

4. Bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya?

Jawab: bunda memperlakukan karyawannya baik, sedangkan bapak memperlakukan karyawannya keras.

5. Apakah ada orang yang diamanati pemimpin untuk mengawasi para karyawan?

Jawab: ada.

6. Apakah pengawas memiliki sifat yang sama dengan pemimpin yang sebenarnya?

Jawab: tidak sama.

7. Bagaimana tipe dan gaya kepemimpinan yang ada di Toko Nusha Shoes?

Jawab: tipenya keras, walaupun keras tapi suka membantu menata barang pada saat stok datang.

8. Bagaimana cara pemimpin anda menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan ?

Jawab: menyelesaikan masalah dengan cara tidak baik, dan langsung didepan umum, contoh: misal ada customer karyawan tidak mengetahui bahwa ada customer.

9. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, dan bagaimana pemimpin memberikan teguran kepada anda?

Jawab: pernah, memberikan teguran langsung didepan umum, tidak secara baik-baik.

10. Atasan seperti apa yang anda harapkan?

Jawab: baik, tidak keras, berbaur dengan karyawan.

#### **GUIDE 5: Lusi (Karyawan), 20 Juni 2017**

1. Apakah anda mengetahui sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: ya, saya mengetahui.

2. Apakah anda mematuhi sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: kadang-kadang.

3. Atasan seperti apa yang menurut anda tidak adil ?

Jawab: memperlakukan karywan dengan cara tidak adil.

4. Bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya?

Jawab: keras, apabila tidak memenuhi omset maka akan marah-marah dan menyalahkan karyawannya dengan sesuka hati.

5. Apakah ada orang yang diamanati pemimpin untuk mengawasi para karyawan?

Jawab: ada.

6. Apakah pengawas memiliki sifat yang sama dengan pemimpin yang sebenarnya?

Jawab: tidak sama.

7. Bagaimana tipe dan gaya kepemimpinan yang ada di Toko Nusha Shoes?

Jawab: keras, sombong, bersifat tidak adil, disiplin, tegas.

8. Bagaimana cara pemimpin anda menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan ?

Jawab: menyelesaikan masalah dengan cara baik-baik dan secara tim, memberikan motivasi agar tidak melakukan kesalahan lagi.

9. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, dan bagaimana pemimpin memberikan teguran kepada anda?

Jawab: pernah, pemimpin memberikan teguran dengan cara tidak baik berbicara keras di depan umum.

10. Atasan seperti apa yang anda harapkan?

Jawab: baik, tidak keras, harus lebih menghargai karyawan, tidak pilih kasih, lebih membaur dengan karyawan.

#### **GUIDE 6: Puspa (karyawan) 19 Juni 2017**

1. Apakah anda mengetahui sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: ya, saya mengetahui sistem kerja toko Nusha Shoes.

2. Apakah anda mematuhi sistem kerja yang berada di toko Nusha Shoes?

Jawab: kadang-kadang.

3. Atasan seperti apa yang menurut anda tidak adil ?

Jawab: tidak memberikan hak karyawan.

4. Bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya?

Jawab: keras dan selalu menekan karyawan agar memenuhi omset.

**Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian**

**Contoh sepatu yang dijual ditoko Nusha Shoes**



**Selesai wawancara dengan karyawan toko Nusha Shoes**





**Selesai wawancara dengan karyawan toko Nusha Shoes**



**Karyawan toko Nusha Shoes**



**Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS PRIBADI**

Nama Lengkap : Uswatun Khasanah  
 Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 10 Agustus 1994  
 Alamat : JL. KH. Hasyim Asyari No. 04 RT/RW 003/004  
 Kec. Pekalongan Timur.

Riwayat Pendidikan :

TK Aisiyah Setono	Lulus tahun 2000
SD Islam Setono 01	Lulus tahun 2006
SMP Islam Pekalongan	Lulus tahun 2009
SMA Muhammadiyah Pekalongan	Lulus tahun 2012
IAIN Pekalongan Jurusan Syariah Program Studi S.1 Ekonomi Syariah angkatan 2012.	

**B. DATA ORANG TUA****1. Ayah kandung**

Nama Lengkap : Nasrullah  
 Pekerjaan : Buruh  
 Agama : Islam  
 Alamat : JL. KH. Hasyim Asyari No. 04 RT/RW 003/004  
 Kec. Pekalongan Timur.

**Ibu Kandung**

Nama Lengkap : Ani Fatussulhah  
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
 Agama : Islam  
 Alamat : JL. KH. Hasyim Asyari No. 04 RT/RW 003/004  
 Kec. Pekalongan Timur.

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 26 September 2017

Yang Membuat



**Uswatun Khasanah**

**NIM. 2013112030**